

Gegenwart und Zukunft des akademischen Mittelbaus an der Freien Universität Berlin

Eine Diskussion mit:

Prof. Dr. Peter-André Alt, Präsident der FU Berlin

Peter Lange, Kanzler der FU Berlin

Julia Müller, Vorsitzende Gesamtpersonalrat der FU Berlin

Stefanie Krebs-Pahlke, Vorsitzende Personalrat Dahlem der FU Berlin

Matthias Jähne, Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)

Matthias Neis, Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)

Organisiert von der AG FU-Mittelbau:

<http://www.fu-mittelbau.de/>

Veranstaltungsdetails

Donnerstag, 13.01.2011, 18:00 Uhr c.t.

L 116 im neuen Seminarzentrum der FU Berlin („Rost- und Silberlaube“)

I. Qualität der Lehre

1. Nötige Verbesserung der Lehre

Neue Lehrkonzepte fördern

- Anwendung neuer kreativer Methoden (z. B. Blended Learning, angeleitetes Selbststudium)
- Interaktiver Unterricht in Kleingruppen statt Vorlesungen
- Aktualisierung von Inhalten der Studiengänge

Didaktische Qualität fördern

- Angebot verpflichtender Qualifizierungsprogramme für Lehrende
- Dienstliche Freistellung und finanzielle Unterstützung für Fortbildungen
- Möglichkeit von Hospitationen
- Evaluierung der Lehre: personenbezogen und extern mit Anreizen für gezielte Weiterbildungsmaßnahmen
- Anerkennung und Förderung: Gute Lehre muss sich auch beruflich lohnen!

Betreuungsverhältnis verbessern

- Missverhältnis: zu wenige Lehrende bei wachsenden Studentenzahlen
- Ausbau des Angebot an Lehrveranstaltungen

2. Dramatische Situation im Bereich der Lehraufträge

- Kein Einsatz von Lehrbeauftragten in Vakanzvertretungen noch in Daueraufgaben
- Vergütung von Vor- und Nachbereitungszeiten sowie Bezahlung von Fortbildungskursen
- Ausbildung zur Lehrtätigkeit für Personen in der Prä-Doc-Phase statt unmittelbaren Einsatz über Lehraufträge
- Keine Lehre ohne (angemessene) Bezahlung: Gleiche Bezahlung für alle Lehrenden unabhängig vom „Status“.

II. Arbeitsbedingungen

1. Unzumutbare Arbeitsbedingungen für Lehrbeauftragte

- Standardfall des Lehrbeauftragten: wiederholte Lehre über mehrere Semester, nur schlechte berufliche Absicherung
- Sehr schlechte Arbeitsbedingungen: keine Arbeitsräume für Sprechstundenmöglichkeit, kein Zugriff auf Lehrmaterial (z. B. Kopierkarte) und keine Einbindung in universitären (Lehr-)Betrieb
- Forderung: Lehrbeauftragte als Hochschulmitglieder und grundsätzlich keine Vergabe unbezahlter Lehraufträge

2. Systematische Missachtung von Arbeitsprofilen und -verträgen im Mittelbau

- Arbeitszeit: per Vertrag 19,25h, inkl. Promotion bei Promovierenden; illusorisch bei Anforderungen an Lehre, Veröffentlichungen etc.; Folge: massenweise unbezahlte Überstunden
- Arbeitsbelastung generell oft unvereinbar mit Familie; allerdings sehr positiv: KidsMobil vom Familienbüro
- Viele (administrative) Aufgaben an WiMi in Qualifikationsstellen, die nicht dem Stellenprofil entsprechen
- „Verbindliche Empfehlung“ an Drittmittel-WiMi bzw. Stipendiat_innen zu lehren, obwohl dies nicht zum Vertrag gehört; Problem der doppelten Abhängigkeit (Doktormutter/-vater und Chef/in); Stipendiat_innen zudem fälschlicherweise als Studierende
- Obige Beispiele sind keine Einzelfälle, systematisch Verletzung von Arbeitsverträgen und Arbeitsrecht → Präsident als oberster Dienstherr verantwortlich: Problem über Dekanate und Institute ansprechen und beheben

3. Kaum Mittel für Forschung etatisierter WiMi

- Gegensatz zu den meisten Projektstellen und Stipendien – geringe Chancengleichheit bei der Finanzierung von Konferenzreisen und Forschungsaufhalten
- Stark gestiegene Anforderungen an Nachwuchswissenschaftler zu publizieren

III. Repräsentation in universitären Gremien

1. *Lückenhaftes Wahlrecht*

- In vielen Fällen keine oder nur eine unzureichende Vertretung der an der Universität arbeitenden Nachwuchswissenschaftler_innen; keine Mitbestimmungsrechte für „externe“ Dozent_innen wie Lehrbeauftragte oder Beschäftigte mit Werksverträgen
- Falsche Zuordnung einiger lehrender Nachwuchswissenschaftler_innen (Stipendiat_innen und Doktorand_innen) als Studierende; mangelnde Interessenvertretung durch falsch Zuordnung zu Statusgruppen

2. *Bedingungen für Ämterwahrnehmung und -nachwahlen*

- Amtszeiten bzw. sinnvolle Arbeitszeiten von Personen in gewählten Ämtern zunehmend in Konflikt mit immer kürzeren Stellen- und Finanzierungsverträgen
- Kein Gebrauch von Nachwahloption einzelner Statusgruppen nach §44 BerlHG

3. *Demokratiedefizite in universitären Gremien*

- Rechtlich festgeschriebene professorale Mehrheit in den Gremien der Freien Universität
- Heutzutage weitaus breiterer Aufgabenbereich der wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen in der Forschung
- Undemokratische Zusammensetzung weder organisatorisch sinnvoll noch verfassungsrechtlich geboten (abweichende Meinung zum Urteil des Bundesverfassungsgerichts aus dem Jahre 1973)
- Rechtliche Möglichkeiten für demokratischere Gremien: Das Hochschulurteil des BVerfG von 1973 verlangt nur bei unmittelbar forschungsbezogenen Fragen eine professorale Mehrheit. Bei lehrbezogenen Fragen genügt die Hälfte der Stimmen. Für *alle* sonstigen Fragen gibt es keine Vorgaben.

IV. Zukunftsperspektiven von Nachwuchswissenschaftler_innen

1. Der typische Berufsweg heutiger Nachwuchswissenschaftler_innen

- Unsichere Phase im Karriereweg: etwa 10-jährige Phase vom Ende des Studiums bis zur Professur; in der Regel befristet finanziert durch Stipendien und/oder (halbe) WiMi-Stellen
- Reguläre Professur als einziges Karriereziel; massiver Mangel alternativer Stellenmodelle im wissenschaftlichen Bereich → „Nur wer Professor_in wird, hört auf Nachwuchswissenschaftler_in zu sein.“
- Konsequenz: Erst mit ca. 40 Jahren kann man trotz höchster Qualifikation abwägen, ob man dauerhaft vom Beruf Wissenschaftler_in leben kann.
- Die lange Phase beruflicher Unsicherheit fällt mit der Phase der Familienplanung zusammen und führt zu ökonomischen Risiken für Familien von Wissenschaftler_innen.

2. Folgen für die Zukunftsperspektiven von Wissenschaftler_innen

- Wissenschaftliche Karriere wegen der mangelnden Planbarkeit mit großen finanziellen und privaten Risiken behaftet
- Lange Phase als Nachwuchswissenschaftler_in auf Teilzeitstellen bzw. mit Stipendien und damit niedriger bzw. kein Anspruch auf Sozialversicherungsschutz
- Teilzeitstellen häufig mit Aufgabenumfang einer Vollzeitstelle
- Gefahr der beruflichen Sackgasse: hochqualifiziert, aber zu alt und zu teuer für andere Arbeitsmärkte und keine für diese relevante Berufserfahrung
- Geringere Attraktivität des Berufes Wissenschaftler_in in Forschungsgebieten, in denen durch die Privatwirtschaft wesentlich bessere Arbeitsbedingungen geboten werden
- Auswirkungen auf die Qualität von Forschung und Lehre bei absehbaren prekären Phasen; Priorität: Einwerben einer Existenzgrundlage